

Santiago, veinticinco de noviembre de dos mil veinticuatro.

?

VISTO, OÍDO Y CONSIDERANDO:

PRIMERO. Acción. Comparece don **EDGAR DUVAN ULISES HERRERA PINO**, RUT: 19.260.875-9, cesante, domiciliado en Los Jerónimos N°1.242, Comuna de Padre Hurtado, quien deduce demanda en procedimiento de Aplicación General por despido injustificado, indebido e improcedente y cobro de prestaciones laborales, en contra de la empresa contratista **APL LOGISTICS CHILE S.A.**, RUT: 96.817.680-3, del giro de su denominación, representada legalmente por don **SERGIO RICARDO VALENZUELA BILBAO**, Rut: 8.817.725-8, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Avenida Laguna Sur 9660-A, Comuna de Pudahuel; como también solidaria o subsidiariamente en contra de la empresa principal **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.**, RUT: 93.770.000-8, del giro de su denominación, representada legalmente por don **RENATO ANDRÉS DIAZ ROA**, RUT: 13.635.734-4, ignora profesión u oficio, ambos con domicilio en Santa Marta N°595, Comuna de Maipú.

SEGUNDO. Fundamentos. Ingresó a prestar servicios bajo el vínculo de subordinación y dependencia para la demandada, **APL LOGISTICS CHILE S.A.**, con fecha 3 de noviembre del año 2016 por contrato de trabajo, desempeñando el cargo de Ayudante de Bodega. Desde el 1 de marzo del 2017 comenzó a cumplir funciones de Dispatcher. Jornada de Trabajo de 45 horas semanales, de lunes a viernes de distribuidas en sistema de Turnos. Remuneración promedio asciende a la suma de \$1.140.112. Contrato de trabajo Indefinido. Lugar de Prestación de Servicios en **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.** por cuenta y riesgo de su empleador contratista. Trabajaba en la dirección de Camino a Melipilla KM 16 S/N, comuna de Maipú, cuyo establecimiento comercial pertenece a Goodyear.

Fecha de Término de la relación Laboral: martes 2 de enero del año 2024. Por artículo 160 N°7 del Código del Trabajo. Prestó servicios en las dependencias de la demandada principal, **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.** En efecto, la empresa contratista **APL LOGISTICS CHILE S.A.**

Es del caso señalar que **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.** convocó a un proceso de licitación para el desarrollo de estas y otras labores, siendo está adjudicada a la demandada **APL LOGISTICS CHILE S.A.**, varios Contratos de Servicios. De manera que según lo dispuesto en el artículo 183-A del Código del Trabajo, existía entre **APL LOGISTICS CHILE S.A.** y **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.** una relación de subcontratación laboral. Se configura el régimen de subcontratación laboral entre ambas demandadas, ya que se produce: La existencia de una relación laboral como trabajador con el empleador, (**APL LOGISTICS CHILE S.A.**) que operaba en un régimen especial como contratista de otra entidad (**GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.**), en virtud del cual debía prestar los servicios contratados por su empleador en la ejecución de las labores contratada para la mandante. La existencia de un contrato de prestación de servicios entre la **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.** y su empleador, en virtud del cual el segundo presta servicios a la mandante. La naturaleza de los servicios que prestaba para la **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.** se prestaba de forma continua, permanente y presencial. La **GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.**, como entidad mandante o principal en relación de subcontratación laboral, debe responder solidaria o subsidiariamente según corresponda.

Los hechos tal cual como están narrados no configuran bajo ninguna circunstancia la causal legal de despido del artículo 160 n°7 del código del trabajo. En efecto en el evento de que el Tribunal adquiriera convicción de que los hechos ocurrieron tal cual como lo presenta la demandada en la carta mencionada, dichos hechos, no son suficientes para configurar la causal del despido disciplinario invocada en su carta de despido.

En la carta de despido no se invocan ningún hecho claro, concreto y específico de cuál de todas las drogas existente en este mundo supuestamente me presenté a trabajar, bajo su influencia y arrojó el test de drogas el día lunes 1/01/2024. se analiza detenidamente en dicha de carta no se me indica "ningún hecho" en específico que sea claro y concreto, de cuál de todas las drogas existente en este mundo supuestamente se presentó a trabajar, bajo su influencia y arrojó el Test de Drogas el día lunes 1/01/2024, para hacer defensa de las imputaciones hechas quedando en una



indefensión jurídica en cuanto a la defensa de los hechos, porque nada se expresa en carta de despido en este punto no tiene fundamentos de hechos claros y precisos. La causal de derecho aplicada es imprecisa y errónea, sumado a ello, la falta o carencia de hechos, estamos en presencia de lo que se conoce como una Carta de Despido Vacía, por lo razonado precedentemente. Esta Carta de Despido Vacía redactada por el demandado, automáticamente, vuelve su despido injustificado, Indebido e Improcedente.

La carta de despido no precisa cual o cuales de las cláusulas respecto de las obligaciones supuestamente infringió. Pues, no dice nada cuales de la o las cláusulas que son de la esencia, de la naturaleza o las accidentales de mi contrato de trabajo supuestamente no cumplí. No puede haber algún tipo de incumplimiento de las obligaciones, si el demandado no precisó de forma detallada cual o cuales fueron las cláusulas respecto de las obligaciones supuestamente no cumplió para hacer una imputación tan grave que le llevó aplicar despido el artículo 160 N°7 del Código del Trabajo.

Ante este silencio por parte del demandado está absolutamente inhibido de hacer una defensa directa y contundente de cual o cuales de las obligaciones que le impone mi contrato de trabajo supuestamente infringió o no dio cumplimiento, por lo que alega indefensión jurídica respecto de la defensa de los hechos y del derecho invocado.

En síntesis, en cuanto a la causal el demandado no precisa que cláusula de su contrato de trabajo, tanto de las que son de la esencia, de la naturaleza y las accidentales, no indica cuál de todas ellas supuestamente no ha cumplido. Tampoco explica ni argumenta con hechos la gravedad de un supuesto incumplimiento.

No obstante alegar absoluta inocencia de los hechos que se le imputan, el demandado según su versión de los hechos infringió expresamente disposiciones del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad. Pues bien, si creyó que infringí los artículos 70 N°17 y el artículo 150 letra a) y d), es que, de conformidad al artículo 154 del Código del Trabajo, el demandado debió sancionarlo con amonestación verbal o escrita o multa de hasta el veinticinco por ciento de la remuneración diaria y no lo hizo. Por lo que en este punto en discusión su despido es injustificado, indebido e improcedente.

Es el mismo demandado que, en su Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad que, en dos artículos señala expresamente cual sería la sanción que recibiría el Trabajador en el caso de haber sido detectado en Test Positivo de Drogas, según la gravedad del consumo, pero, reitero, en ningún caso se contempla el DESPIDO del Trabajador.

La verdad de las cosas es que, si hacemos un análisis detallado del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y sus ANEXOS, el Tratamiento de trabajadores con Test de Drogas Positivos, se establecen sanciones o tratamientos médicos, pero reitera, en ningún caso se contempla el DESPIDO del Trabajador. La misma POLÍTICA DE PREVENCIÓN EN ALCOHOL Y OTRAS DROGAS, dice expresamente en que caso el Trabajador puede ser despedido y es precisamente cuando ese trabajador es sorprendido en actividades de proveedor y/o comercialización de drogas dentro o fuera de la Empresa. Probablemente debió quedar en la hipótesis en que deben recomendarle en concurrir a una institución especializada y el demandado contratista no lo hizo. Por tanto, analizadas las Normas del Reglamento Interno de Orden Higiene y Seguridad y sus anexos y la política de prevención en alcohol y otras drogas, el demandado contratista no debió despedirlo.

Conducta intachable en el ejercicio de sus labores. Señala que por todo el tiempo que ha durado la relación laboral de 7 años, 1 mes, 4 semanas y, 2 días, es decir, 2616 días, siempre ha mantenido una conducta intachable dentro de la empresa y en el ejercicio de sus funciones, donde jamás se le ha amonestado bajo ninguna circunstancia, mi mucho menos por haber incumplido algunas de las normas que impone el reglamento Interno de la empresa o por haber supuestamente incurrido la causal de despido del art. 160 N°5 del Código del Trabajo, antecedente este que deberá ser valorado al momento de analizar su despido.

Las deficiencias de la carta de despido generan tal dificultad para ejercer nuestro derecho a defensa jurídica, que debe considerar que la demandada no puede complementar la carta de despido en su contestación, agregando nuevos hechos a los ya expuestos en la carta de aviso, toda vez que con ello nos impediría rebatir en igualdad de condiciones el despido que le afectó.



Solicita, en definitiva, acceder a lo solicitado y declarar:

- 1) ~~2~~ El despido injustificado, indebido e improcedente.
- 2) ~~3~~ Que entre APL LOGISTICS CHILE S.A. y la GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C., ha existido un Régimen de Subcontratación Laboral, bajo el cual el suscrito prestó servicios hasta el término de mi contrato de trabajo por despido.
- 3) ~~4~~ Que en consecuencia condene a GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C. como solidaria o subsidiariamente responsables según corresponda, como empresa principal en relación de subcontratación laboral, al pago de todos los ítems y en los montos referidos o en los que SS. considere que en derecho y conforme a los antecedentes del proceso correspondan.
- 4) ~~5~~ Que la demandada deberá pagar las prestaciones laborales, indemnizaciones y recargos legales señalados en la demanda.
- 5) ~~6~~ Que, todas las cantidades que se ordenen pagar a las demandadas, o las mayores o menores que se estime en justicia, de acuerdo con el mérito de autos, sean con los respectivos reajustes, recargos e intereses legales, según normas legales pertinentes.
- 6) ~~7~~ Que las demandadas deberán pagar las costas de esta causa.

TERCERO. Contestación APL LOGISTICS CHILE S.A.: Compareció don CAMILO CORTÉS BOSQUES, abogado, en representación de APL LOGISTICS CHILE S.A., quien contesta la demanda interpuesta solicitando su rechazo con costas.

Indica que es efectivo que el actor prestó servicios desde el 3 de noviembre de 2016 hasta el 2 de enero de 2024. El actor al momento de su despido cumplía funciones de *Dispatcher*. En el desempeño de su cargo, prestaba sus servicios en las bodegas de nuestro cliente Goodyear. En cuanto a la remuneración mensual como base de cálculo, se controvierte la indicada por el actor en su demanda, ya que para efectos del artículo 172 del Código del Trabajo, debe considerar la suma mensual de \$818.099.

En cuanto al despido: El actor fue despedido con fecha 2 de enero de 2024 por la causal del artículo 160 N° 7 del Código del Trabajo, esto es, incumplimiento grave de las obligaciones que impone el contrato de trabajo.

Los servicios de bodegaje y logística se prestan, sea por exigencia del cliente, sea porque la ley lo obliga, adoptando todas las medidas de seguridad con los más altos estándares. Es en ese orden de cosas, atendido los riesgos laborales que existen en la labor de bodegaje de alta demanda, es que su representada y mandante, entre otras medidas de prevención, disponen de protocolos de exámenes de drogas y alcohol. En efecto, todas las políticas de alcohol y droga se sostienen en estándares de transparencia y difusión para los trabajadores. Así, cada trabajador recibe un ejemplar de los protocolos y periódicamente recibe charlas de inducción y reinducción sobre los peligros de trabajar bajo los efectos de drogas y/o alcohol. A su vez, el Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad (RIOHS), también contempla un anexo específico de un procedimiento de alcohol y drogas, que está en consonancia con el Protocolo. Esta Política de Control del uso de drogas y alcohol debe circunscribirse a las labores, permanencia y vida del Trabajador en las dependencias de la Empresa. Por razones de seguridad personal y de sus compañeros de trabajo, el Trabajador que diera positivo en el examen de drogas o alcohol deberá ser separado de sus funciones en forma inmediata, dado que no se encuentra con sus capacidades y aptitudes para realizar su trabajo en forma correcta. La empresa se reserva el derecho de aplicar las sanciones correspondientes".

En cuanto al despido injustificado: El despido del actor fue plenamente justificado, conforme su conducta configuró un grave incumplimiento a las medidas de seguridad que dispone la empresa. En efecto, cabe señalar que a partir del año 2022n su mandante notificó de detenciones programadas de su planta de producción de neumáticos por el lapso de una semana, situación que se usa además para realizar inventario en la bodega que gestiona. Así, todos los trabajadores que trabajan en bodega son informados de esta detención programada, se realizan charlas y se les avisa de antemano que existirán exámenes de drogas y alcohol.



Para cumplir con todas las normas de transparencia y respeto a los derechos de los trabajadores, se suscribe un consentimiento informado para test de drogas y alcohol. Es del caso, que el actor firmó libre y voluntariamente el consentimiento informado para la toma de exámenes preventivos y procedimientos médicos.

Ahora bien, toda decisión relativa al consumo de drogas y alcohol está en íntima relación con las medidas de seguridad para proteger la vida y salud de los trabajadores. En efecto, los exámenes son medidas preventivas para evitar accidentes laborales. La Política de Prevención de Alcohol y Drogas es clara al indicar en cuanto a las medidas disciplinarias que: "Es importante señalar que el fundamento de cualquier sanción que se pueda imponer en razón del consumo de drogas y alcohol dice relación con conductas que infringen las medidas de higiene y seguridad dispuestas por la Compañía, considerándose en este caso que dicho consumo constituye una condición insegura de parte del trabajador en sus labores".

Como se ha dicho, la Política de prevención de alcohol y drogas no tiene un objetivo moralizador, sino que objetivamente se enmarca en las medidas de higiene y seguridad que todo empleador está obligado a implementar. Asimismo, estas medidas se justifican aún más tratándose de labores riesgosas o críticas, como lo es el trabajo en bodegas de alta demanda. Así, tanto las funciones desempeñadas por el actor como el ambiente y espacio físico de trabajo donde se desenvuelven son de alto riesgo, por lo que la empresa adopta medidas de seguridad con un estándar muy superior al resto de otros trabajos.

Cabe señalar que la fiscalización de las medidas de seguridad no solo está dispuesta por APL sino también por el cliente Goodyear, ya que como se ha señalado, el riesgo inherente a estas funciones es muy alto. De esta manera, de forma preventiva se realizan estos exámenes a los trabajadores que cumplen funciones en condiciones de riesgo, ya que cualquier accidente puede ser fatal. Por lo mismo, los trabajadores consienten dichos exámenes, tal como fue en el caso del actor.

Así, que el actor haya dado no negativo a drogas en su organismo, implica una falta grave a las medidas de seguridad. En efecto, el cumplimiento de las labores de bodegaje de alto nivel exige una condición física sin que ningún elemento pueda en algún momento limitar las capacidades físicas y/o mentales de los trabajadores.

En este punto se reconoce por el concepto de feriado proporcional al actor la cantidad de 9.46 días adeudados al actor, según se acreditara en la oportunidad procesal correspondiente.

Solicita en definitiva rechazar la demanda en todas sus partes, con expresa condenación en costas.

CUARTO: Contestación Goodyear de Chile S.A.I.C. Comparece don Andrés Santiago Cabello Kind, abogado, por la demandada Goodyear de Chile S.A.I.C., quien contesta la demanda solicitando su rechazo, con expresa condena en costas por cuanto no le cabe responsabilidad que le pretende imponer el demandante.

Controversia respecto de los fundamentos de hecho de la demanda. En cuanto a los fundamentos de hecho y de derecho contenidos en la demanda presentada por el actor, respecto tanto de la vigencia de la relación laboral o períodos en que habría estado aplicado a cumplir funciones para su representada, monto de su última remuneración, feriados legales y/o proporcionales otorgados o pendientes de pago, funciones, indemnizaciones si proceden, hechos y/o incumplimientos que configurarían el despido, entre otros, controvierte los mismos en forma expresa. Será de carga del demandante acreditarlos.

Inexistencia de responsabilidad solidaria. El demandante de autos pretende hacer efectiva la responsabilidad solidaria de su representada, la que sin embargo no es tal; por consiguiente, deberá acreditar la existencia de responsabilidad.

No obstante, siempre ha ejercido oportuna y fielmente el derecho de retención e información respecto de los trabajadores de sus contratistas, conforme a lo establecido en el artículo 183-D del Código del Trabajo, incluido el demandante de autos. De consiguiente, Goodyear de Chile S.A.I.C. no tiene responsabilidad solidaria respecto del



demandado principal, sino que ésta sólo sería subsidiaria para el evento que se determine la existencia de obligaciones laborales de dar en favor del demandante y sólo por el período en que acredite haber prestado servicios para ella.

En virtud de lo expuesto, en el caso de que finalmente acoja la demanda en contra de la demandada principal y, por ende, se active la responsabilidad como empresa principal, sólo podrá declarar que ésta tiene responsabilidad subsidiaria respecto de la primera, y por el tiempo que habría laborado el demandante para su representada, según el inciso primero del artículo 183-B del Código del Trabajo.

En el evento de ser responsable subsidiariamente, opone Beneficio de Excusión. Conforme a lo expuesto por el demandante de autos, que indica que habría prestado servicios en favor de Goodyear de Chile S.A.I.C., convertiría en el dueño de la obra, empresa o faena y respondería en calidad de fiador. En virtud de lo establecido en el artículo 2357 del Código Civil, esta parte goza del beneficio de excusión. En consecuencia, ello implica que si la demanda intentada en autos es acogida el demandante deberá intentar y agotar todas y cada una de las instancias con las que cuente para hacer efectivo el hipotético crédito emanado de los eventuales derechos reconocidos en este juicio en el patrimonio del demandado principal y sólo si no es satisfecho, podrá iniciar acciones en contra de esta parte.

De conformidad con lo antes expuesto y lo dispuesto en las normas transcritas, es posible concluir que Goodyear de Chile S.A.I.C. no tiene responsabilidad alguna respecto de las pretensiones demandadas en autos. En subsidio, esta responsabilidad no es solidaria, sino de carácter subsidiaria.

QUINTO. Audiencia preparatoria. Se efectuó audiencia preparatoria con la asistencia de todos los litigantes, habiendo el Tribunal llamado a conciliación, ésta no se produce. Se fijan hechos pacíficos y a probar, a saber:

Hechos pacíficos:

1. La existencia de relación laboral entre las partes principales a contar del 3 de noviembre del 2016, cumpliendo como última función el demandante la de “Dispatcher”.
2. Que el actor fue despedido el 2 de enero de 2024 por la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo.
3. Que el actor prestó servicios bajo régimen de subcontratación para la demandada solidaria GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.

Hechos controvertidos:

1. La última remuneración percibida por el actor.
2. La efectividad de los hechos invocados en la carta de despido para ponerle término al contrato de trabajo.
3. La efectividad de adeudarse las prestaciones que se solicitan (feriados).
4. Período en que el demandante prestó servicios a la demandada solidaria en régimen de subcontratación y ejercicio por parte de esta de los derechos de información y retención a su respecto.

SEXTO. Audiencia de juicio. Se efectuó audiencia de juicio, con la asistencia de demandante y de las demandadas, y se procedió a incorporar la siguiente prueba:

La parte DEMANDANTE:

Documental:

1. Contrato de Trabajo del demandante, de fecha 3/11/2016.
2. Anexo de Contrato de Trabajo del demandante, de fecha 1/03/2017.
3. Anexo de Contrato de Trabajo del demandante, de fecha 1/04/2017.
4. Anexo de Contrato de Trabajo del demandante, de fecha 10/12/2017.
5. Anexo de Contrato de Trabajo del demandante, de fecha 15/07/2018.
6. Anexo de Contrato de Trabajo del demandante, de fecha 27/09/2018.
7. Liquidaciones de Sueldo del demandante, correspondiente a los siguientes períodos: Año 2023: Los meses de junio, julio, agosto, septiembre, octubre, noviembre, diciembre. Año 2024: Los meses de enero.
8. Copia de Carta de Despido del demandante, de fecha 3/01/2024.
9. POLITICA DE PREVENCIÓN EN ALCOHOL Y OTRAS DROGAS, emitido por APL Logistics 2021. Agosto /2021.
10. Firma recepción Política de Drogas por parte del demandante.
11. Reglamento Interno - APL Logistics, febrero/2021.
12. Certificado de Cumplimientos de Obligaciones Laborales y Previsionales, Certificado N° 2000/2024/15363735.

Confesional:

Absolvieron posiciones instados a decir verdad don Sergio Ricardo Valenzuela Bilbao, representante legal de la demandada APL LOGISTICS CHILE S.A y don Renato Andrés Díaz Roa, representante legal de la demandada GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.,



La parte DEMANDADA APL LOGISTICS CHILE S.A.:

Documental:

1. Contrato de Trabajo de fecha 3 de noviembre de 2016.
2. Anexo de contrato de trabajo de 17 de marzo de 2018.
3. Anexos de contrato de trabajo de fecha 27 de septiembre de 201 y 10 de diciembre de 2017.
4. Liquidaciones de remuneraciones periodos junio 2019 a enero de 2024.
5. Carta de despido de fecha 2 de enero de 2024.
6. Constancia de carta de aviso dirigida a la Inspección del Trabajo de fecha 3 de enero de 2024.
7. Comprobante de envío Correo Chile de fecha 3 de enero de 2024.
8. Comprobantes de vacaciones del actor durante la relación laboral.
9. Consentimiento a la recolección, procesamiento y uso de información personal suscrito por el actor.
10. Consentimiento entrevista médica suscrito por el actor de fecha 1 de enero de 2024.
11. Entrega de resultados exámenes toxicológicos de fecha 1 de enero de 2024.
12. Política de Alcohol y Drogas de la empresa;
13. Firma recepción Política de Drogas por parte del actor.
14. Reglamento Interno Orden Higiene y Seguridad de la empresa.
15. Certificado del Sistema Reglamento Interno Informa de la Dirección del Trabajo de fecha

Confesional:

Absolvió posiciones instado a decir verdad el demandante don Edgar Duvan Ulises Herrera Pino.

Testimonial. Declararon los siguientes testigos, legalmente juramentados:

1. Rigoberto Andrés Mercado Curilen, RUT N°18.180.451-3.
2. Diego Marcelino Ramos Carrasco, RUT N°13.869.372-4.
3. Patricio Carlos Magnere Buscovich, RUT N°11.636.470-0.

La parte DEMANDADA GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C.:

Documental:

1. Certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales de diciembre de 2023 y enero de 2024 entre el demandante y la demandada principal.

SÉPTIMO. Observaciones finales. Una vez incorporada la totalidad de la prueba al juicio, las partes efectuaron las observaciones a la prueba y conclusiones.

OCTAVO. Lo no controvertido. No hay controversia, tal como lo recogen los hechos pacíficos, que existió relación laboral entre el demandante de demandada principal a contar del 3 de noviembre del 2016, cumpliendo como última función de “Dispatcher”, siendo despedido el 2 de enero de 2024 por la causal del N°7 del artículo 160 del Código del Trabajo. Por lo tanto, revisaremos el término del contrato.

NOVENO. Incumplimiento grave. Un incumplimiento de un trabajador se estima como grave si produce un quiebre en la relación laboral o amenaza la seguridad y estabilidad de la empresa. Ante ciertas conductas del trabajador, graves y debidamente comprobadas, el legislador autoriza al empleador a poner término a la vinculación, sancionando a aquél con la pérdida de las indemnizaciones que, en ausencia de las primeras, le habrían correspondido, como ocurre con la invocada por la demandada para justificar el cese de los servicios del demandante, pues ella implica que la convención no se está realizando de buena fe o el contratante respectivo no está siendo diligente al desarrollar las funciones para las que se le contrató.

La propia severidad del efecto indicado determina que, en el caso que la actitud imputada al trabajador sea el incumplimiento de las obligaciones contractuales, éste deba ser de tal naturaleza y entidad que produzcan un quiebre en la relación laboral e impida la convivencia normal entre uno y otro contratante, o bien, se trate de conductas que lesionen y/o amenacen en cierto modo la seguridad y estabilidad de la empresa.

La demandada acompañó copia de comprobante de envío por correo al demandante y a la Dirección del Trabajo del aviso de termino de contrato, por lo que las formalidades legales han sido acreditadas.

Ahora bien, en cuanto al contenido de la carta, esta expresó lo siguiente: “Los hechos que fundamentan su desvinculación son los siguientes: Con fecha 01 de Enero de 2024, en el ingreso de su jornada de trabajo a las 23:00 hora, se realizó un control aleatorio de alcohol y drogas a un grupo de trabajadores según lo establecido en el artículo 151 del Reglamento Interno de Orden, Higiene y Seguridad de la empresa, el que contó con su consentimiento según



consta tanto en la hoja de resultados, como en certificado de consentimiento suscrito libre y voluntariamente por usted. El resultado de su examen realizado arrojó un no negativo de drogas en su organismo a través de test de droga. Se adjunta a la presente carta los documentos que comprueban dicho análisis y su resultado. Hacemos presente que estos exámenes preventivos de consumo de drogas y alcohol son necesarios atendido que las labores que desempeña son de un alto riesgo físico, de modo que se requiere que el trabajador esté en plena capacidad psíquica y física para desempeñarlas y así prevenir accidentes laborales que afecten al propio trabajador o a sus compañeros, especialmente ya que su función de Dispatcher implica mayores riesgos laborales.”

Que el artículo 454 número 1 del Código del Trabajo dispone: “No obstante lo anterior, en los juicios sobre despido corresponderá en primer lugar al demandado la rendición de la prueba, debiendo acreditar la veracidad de los hechos imputados en las comunicaciones a que se refieren los incisos primero y cuarto del artículo 162, sin que pueda alegar en el juicio hechos distintos como justificativos del despido.”

Que como primera reflexión diremos que el término de Dispatcher, en español significa despachador, cargo que fue pactado en el anexo de fecha 1 de marzo de 2017 agregado al juicio y, en él anexo se señala que las funciones se indican en un descriptor de cargo y, en la página 60 del reglamento interno de orden higiene y seguridad aparece en el acápite del área de producción el cargo de “control despacho dispatcher” donde se indica que el objetivo principal del cargo es de controlar en forma eficaz todo producto que salga del centro de distribución, cumpliendo con los procedimientos y estándares de servicio y, calidad evitando mermas y fugas de mercaderías y, establecido esto, haremos el análisis del término del vínculo.

Ahora bien, en la carta se indican como hechos fundantes que en un control aleatorio del actor el examen realizado arrojó un “no negativo” de drogas en su organismo, sin embargo, en la misiva no se establece ni individualiza la droga encontrada en el organismo del demandante ni sus niveles, lo que desde ya es una omisión grave, por cuanto omite una información esencial en la carta que perjudica el derecho a defensa del trabajador y, deja e este aspecto en una incertidumbre la discusión a la luz del artículo 454 número 1 del Código del Trabajo ya citado.

Revisada la prueba de la demandada se observa que la copia de contrato, anexos, liquidaciones de sueldo, carta de despido, comprobantes de envío, comprobantes de vacaciones nada aportan sobre el test de drogas y alcohol y sus resultados.

El documento denominado consentimiento a la recolección, procesamiento y uso de información personal, figura firmado por el actor, sin embargo, de su lectura se advierte que no hace una alusión expresa a toma de muestras de fluidos corporales o test de drogas y alcohol, que es lo que nos interesa según el caso en estudio, el documento además carece de fecha y no hay firma de representante legal de la empresa APL Logistics, por lo que no contiene formalidad alguna emanada del empleador.

Se agregó documento “entrevista médica” que es de fecha 1 de enero de 2023 que el actor firma, no objeta y que acepta la realización de exámenes y, señala el documento que el contenido de la información será conocido por el actor previa a su envío, el actor reconoció su firma al absolver posiciones, por lo que no hay cuestionamiento respecto del hecho de haber tomado la muestra la demandada.

Se agregó copia de entrega de resultados exámenes toxicológicos, cabe precisar que se digitalizó dicha prueba y luego se agregó en custodia materialmente una copia impresa de lo digitalizado, mas no el original, se aprecia que se trata de un test de saliva con resultado de THC, firmado por un técnico en enfermería, don Armando Abarca. Contiene adjunto un baucher que indica THC 25 Positivo.

Que de acuerdo a la exigua información que contiene el aludido documento se desconoce si el técnico en enfermería tomó alguna medida de resguardo en relación a la custodia y extracción de saliva en el análisis de la muestra que asegurara el proceso y los resultados, tampoco se conoce con exactitud el laboratorio y la técnica utilizada, si esta validada o no, cuál es su estándar técnico, ya que en la prueba aportada nada se señala en este punto. Según los relatos y pruebas aportadas podemos indicar que no se efectuó una contra muestra en este caso para verificación del resultado



positivo. Agregaremos que el técnico tampoco fue presentado como testigo para esclarecer estos puntos. Recordemos que el artículo 177 del Reglamento de Higiene y Seguridad de la demanda establece: *“Los exámenes de detección de drogas o alcohol serán efectuados por algún Laboratorio o entidad de salud a determinar y los resultados serán absolutamente confidenciales. En caso de existir las condiciones adecuadas, los test se podrán tomar en el lugar de prestación de los servicios por una persona idónea, tales como paramédico o enfermero. En todo caso, la Empresa debe resguardar la integridad e identidad de las muestras que se tomen.”*

Por otro lado, cabe señalar que el test se tomó el día 1 de enero de 2024, a las 23:00 PM., según explica la demandada, esto es, al ingreso de la jornada laboral del demandante, por lo tanto, cabe concluir que de haberse producido el consumo de la sustancia ilícita esto no fue dentro de la jornada laboral ni en las dependencias de la demandada, sino más bien dentro de lo que se conoce como el ámbito privado del actor, máxime, que se trata de una fecha que según las máximas de la experiencia las personas normalmente participan de celebraciones de fin de año con el natural esparcimiento que ello implica, por lo tanto, en este contexto es esencial la determinación de la cantidad de sustancia ilícita que presentaba el actor, si se encontraba bajo sus efectos, la concentración en el organismo y, si ello impedía o perjudicaba su normal desenvolvimiento de las labores de su cargo, sin embargo, ni la carta de despido ni las pruebas aportadas son útiles para establecer este punto.

Que fuera del hecho que el actor al traspasar un sensor aleatoriamente debió efectuar el test de drogas no hay ningún otro indicio que demuestre que haya tenido problemas al andar, al hablar, en sus movimientos, o alguna otra manifestación de estar bajo efectos de una sustancia ilícita. Mucho menos podemos establecer que sus labores se vieron perjudicadas ya que todo el evento se desarrolló antes de comenzar su jornada de trabajo.

El artículo 178 del RIOS de la demandada establece: *“En caso de dar resultados positivos los exámenes efectuados, y dependiendo del nivel de gravedad o adicción que se observen, se aplicarán las sanciones contempladas en caso de ser infracciones cometidas al interior de la empresa o que le afecten directamente. Para estos efectos, se entenderá además que presentarse con sustancias prohibidas en el organismo es un incumplimiento a las medidas de seguridad laboral.”* En este punto diremos que no ha sido posible establecer la gravedad y nivel de adicción del actor ya que la prueba simplemente no lo acredita.

Que en cuanto a la absolución de posiciones declaró don Sergio Ricardo Valenzuela Bilbao, representante legal de la demandada APL LOGISTICS CHILE S.A., quien indicó que desconoce si actor informó de adicción, si es reincidente y el comportamiento del actor, desconoce también que droga se le pesquise, no sabe qué porcentaje, indicó que no hubo segundo examen según protocolo, nada se le preguntó al prevencionista y, que él tomó la decisión, pero no tuvo a la vista el resultado del examen, no se entrevistó con el trabajador.

Esta declaración demuestra que los antecedentes que el representante legal tuvo en consideración para determinar el despido del actor son absolutamente insuficientes, esto contrastado con un trabajador que estuvo más de 7 años en la empresa sin presentar amonestaciones o reproches anteriores hace concluir que la decisión fue desprolija, sin anteceder si quiera una entrevista con el dependiente, o indagar en las circunstancias que rodearon la toma de muestra, tampoco se tomó en consideración si se trataba de un consumidor de sustancias ilícitas habitual o esporádico, simplemente se optó por la sanción más gravosa, sin investigar o indagar nada, solo el resultado del test, que frente a siete años de relación laboral se estima insuficiente dadas las reflexiones precedentes.

A mayor abundamiento de los relatos de los testigos se aprecia que no hubo ningún incidente relacionado con el actor, no se observaron conductas erráticas, ni incidentes, no saben de existencia de riesgos, y ningún antecedente durante los 7 años de vinculación laboral.

De todos estos antecedentes que hemos ido revisando cabe concluir que efectivamente hubo un testeo aleatorio efectuado al demandante quién con anterioridad había prestado su consentimiento para la toma de exámenes y este arrojó existencia de THC, sin embargo, no tenemos ningún antecedente mayor en cuánto a que el actor haya presentado alguna conducta errática aquel día, o que estuviese con su rostro congestionado, dificultades al hablar o al andar, o alguna otra



manifestación externa de que estuviese bajo la influencia de drogas, las que por haberse tomado en la madrugada del primero de enero de 2024 y al inicio de la jornada laboral, necesariamente hace concluir que el consumo de la sustancia ocurrió fuera de la jornada laboral y de las dependencias de la demandada. No hay ninguna prueba que demuestre que el actor inequívocamente haya puesto en riesgo a compañeros de trabajo, instalaciones o bienes de la demandada, ya que simplemente se le impidió prestar servicios aquel día y, el empleador tomó la decisión de desvincularlo, qué es la sanción más gravosa que deja sin fuente de ingresos al actor y sin derecho a indemnizaciones, solo basado en una hoja de resultados del test que arroja positivo, sin indagar mayormente, sin efectuar una investigación, sin entrevistar al demandante y, mucho menos sin haberse interiorizado en su real estado mental y físico, lo que obviamente no justifica el despido, mucho menos para un trabajador que estuvo 7 años prestando servicio de manera intachable.

Que si bien es cierto en el reglamento interno, contrato y además de las máximas de la experiencia, puede afirmarse que no se debe permitir a un trabajador que se presente a trabajar bajo la influencia de alcohol o drogas, sobre todo en labores peligrosas o con maquinarias a cargo, no es menos cierto que hay que analizar el caso en particular y ponderar el contexto de este despido, y bajo ese prisma esta sentenciadora estima que no sea justificado la gravedad en relación al incumplimiento que analizamos, ya que bien pudo la demandada tomar otras medidas menos gravosas y, no optar por la mayor sanción como lo hizo, bajo el contexto de los análisis que hemos ido efectuando de manera precedente.

Ahora bien, podemos decir además, que se debe tomar en especial consideración la época en que ocurrió este hecho esto es inmediatamente después de las celebraciones de Año Nuevo y en la madrugada de un día inhábil laboralmente, lo que viene a disminuir el concepto de gravedad que requiere la causal esgrimida y, por último, diremos que además es factible concluir que la presencia de esta sustancia -que por lo demás no sabemos el porcentaje o grado como ya dijimos- bien puede deberse a un consumo único o bien esporádico, dado que es un trabajador con contrato por largos años que no ha presentado ningún incidente previo o amonestación.

De todos estos elementos que se han ido analizando se puede concluir que la prueba aportada por la parte demandada carece de multiplicidad, gravedad, precisión, concordancia y conexión con los hechos que pretende acreditar en este juicio, son del todo insuficientes, por lo que se estima el despido indebido, y en consecuencia se accederá a la indemnización sustitutiva por falta de aviso previo y por años de servicio con su respectivo recargo legal, con la base de cálculo propuesta por el actor por estar acorde a las liquidaciones de sueldo agregadas al proceso, en los últimos tres meses trabajados con 30 días, tal como se dirá en la parte resolutive de este fallo.

DÉCIMO. Feriado Legal: El actor reclama feriado desde el día 3 de noviembre del año 2022 al día 3 de noviembre del año 2023, que corresponde a 21 días, que equivale a la suma de \$798.078, y feriado proporcional desde el 3 de noviembre del año 2023 al día 2 de enero del año 2024, que corresponde a 3,49 días corridos, que equivale a la suma de \$132.633. En este punto la demandada principal reconoce adeudar 9,46 días al demandante. La demandada acompañó una serie de comprobantes de uso de feriado del actor, el último corresponde al N°27.450 de fecha 30 de agosto de 2023, donde figura un remanente a favor de actor de 4,46 días, documento firmado y no objetado. Por lo tanto, no habiéndose acompañado más comprobantes y tomando en consideración la fecha de término del vínculo diremos que los caculos de la demandada son correctos accediéndose en consecuencia al feriado reconocido.

UNDÉCIMO. Subcontratación. Subcontratación y sus elementos. Que, esta sentenciadora, efectuará un análisis si en la especie existen los elementos de la subcontratación, y de ser así, que tipo de responsabilidad le cabe a la demandada Goodyear.

El artículo 183-A del Código del Trabajo dispone: “Es trabajo en régimen de subcontratación, aquél realizado en virtud de un contrato de trabajo por un trabajador para un empleador, denominado contratista o subcontratista, cuando éste, en razón de un acuerdo contractual, se encarga de ejecutar obras o servicios, por su cuenta y riesgo y con trabajadores bajo su dependencia, para una tercera persona natural o jurídica dueña de la obra, empresa o faena, denominada la empresa principal, en la que se desarrollan los servicios o ejecutan las obras contratadas. Con todo, no quedarán sujetos a las normas de este Párrafo las obras o los servicios que se ejecutan o prestan de manera discontinua o



esporádica. Si los servicios prestados se realizan sin sujeción a los requisitos señalados en el inciso anterior o se limitan sólo a la intermediación de trabajadores a una faena, se entenderá que el empleador es el dueño de la obra, empresa o faena, sin perjuicio de las sanciones que correspondan por aplicación del artículo 478”.

En el libro “Subcontratación y suministro de trabajadores” de Luis Lizama Portal y José Luis Ugarte Cataldo, individualizan los elementos de la subcontratación en: a) Existencia de un acuerdo contractual entre la empresa principal y la contratista o subcontratista cuyo objeto sea una obligación de hacer y de resultado. b) La empresa contratista o subcontratista debe actuar por su cuenta y riesgo. c) Las obras o servicios deben tener carácter permanente, o sea, las obras o servicios que se ejecutan o prestan no pueden ser discontinuos o esporádicos. d) Los servicios u obras contratadas deben ejecutarse o realizarse en la empresa principal. e) La empresa principal que encarga la construcción de edificaciones por un precio único prefijado no debe ser una persona natural. (Elemento que no propio de la presente discusión por lo que no será analizado). f) La persona natural contratada laboralmente debe ser dependiente o debe estar subordinada a la contratista o subcontratista. (Lizama Portal, Luis. Ugarte Cataldo José Luis. Subcontratación y suministro de trabajadores. Legal Publishing. 2009. Capítulo II. Pág. 18).

Que para determinar si en la especie estamos en presencia de un régimen de subcontratación analizaremos los elementos que la configuran.

En un régimen como el que se reclama, las actividades desarrolladas por los trabajadores deben pertenecer o beneficiar de alguna forma a la organización del dueño de la obra y se deben encontrar sometidas a su dirección, por supuesto enmarcado en un acuerdo contractual entre las empresas y, en este caso revisada toda la prueba es posible tener por acreditada la existencia de los elementos del régimen de subcontratación ya referidos, de acuerdo al tenor del contrato de trabajo cláusula segunda hay constancia que sus labores han sido realizadas en favor de la demandada solidaria en los términos expuestos. La absolución de posiciones también es útil para configurar el régimen, testifical y en genera toda la prueba, sumado al hecho que se agregaron certificados de cumplimiento de obligaciones laborales y previsionales que solo se explican con la existencia de una subcontratación, diremos que la prueba fue idónea y que se acoge la acción en este punto en los términos reclamados en la demanda durante la vigencia del vínculo laboral.

Que en cuanto al tipo de responsabilidad diremos que Goodyear solo agregó en forma parcial los certificados de cumplimiento, por lo que no cumple con lo exigido en la ley para que su responsabilidad se estime solidaria, además, todo el proceso de toma de muestras y demás hechos acaecidos que hemos analizado acontecieron en dependencias de la demandada, por lo que no se le puede restar responsabilidad al respecto, a la luz del artículo 183 E del Código del ramo, así las cosas se estima su responsabilidad de tipo solidaria.

DUODÉCIMO. Valoración de la prueba rendida. La prueba reseñada en los motivos anteriores fue valorada conforme a las normas de la sana crítica, esto es, en forma libre, pero sin contradecir las reglas de la lógica, las máximas de la experiencia y los conocimientos científicamente afianzados. Todo el material probatorio fue revisado, los demás antecedentes en nada alteran lo concluido.

DÉCIMO TERCERO: Costas. Por estimar que hay motivo plausible para litigar y no haber sido totalmente vencido no se condenará en costas a la parte demandada.

Por estas consideraciones y visto además lo dispuesto en los artículos 1, 3, 10, 160, 162, 168, 420 y siguientes del Código del Trabajo, y demás normas pertinentes;

SE RESUELVE:

I.- Que se **acoge** la demanda de don **EDGAR DUVAN ULISES HERRERA PINO**, en contra de **APL LOGISTICS CHILE S.A.**, RUT: 96.817.680-3, representada legalmente por don **SERGIO RICARDO VALENZUELA BILBAO**, todos ya individualizados, y se declara que el despido del 2 de enero de 2024 es indebido y en consecuencia se ordena el pago de las siguientes prestaciones:

- 1).- Indemnización por siete años de servicios por la suma de **\$7.980.784.-**,
- 2).- Recargo del 80% según lo establece el artículo 168 letra c) del Código del Trabajo, por la suma de **\$6.384.627.-**



3).- Indemnización sustitutiva por falta de aviso previo por la suma de **\$1.140.112.-**

4).- Feriado total adeudado por la suma de **\$359.515.-**

II. Los intereses y reajustes legales de las prestaciones otorgadas en conformidad al artículo 63 y 173 del Código del Trabajo según corresponda.

III.- Que la demandada GOODYEAR DE CHILE S.A.I.C., RUT: 93.770.000-8, representada legalmente por don RENATO ANDRÉS DIAZ ROA, RUT: 13.635.734-4, se encontraba en régimen de subcontratación durante toda la vigencia del vínculo laboral y es solidariamente responsables de los conceptos ordenados pagar.

IV.- Que cada parta pagará sus costas.

Ejecutoriada que sea la presente sentencia, cúmplase lo resuelto en ella dentro de quinto día, en caso contrario se iniciará su ejecución, de acuerdo con lo establecido en el artículo 462 del Código del Trabajo.

Regístrese y notifíquese.

?RIT O-390-2024

?RUC 24- 4-0543375-K

?Proveyó doña IVETTE RENEE MOURGUET BESOAIN, Juez Titular del 2° Juzgado de Letras del Trabajo de Santiago.

?



TSMQXREKRCH

A contar del 08 de septiembre de 2024, la hora visualizada corresponde al horario de verano establecido en Chile Continental. Para Chile Insular Occidental, Isla de Pascua e Isla Salas y Gómez restar 2 horas. Para más información consulte <http://www.horaoficial.cl>